



Anssi Kallio & Matti Koskela

YRITTÄJÄN TYÖSSÄ JAKSAMINEN

YRITTÄJÄN TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Anssi Kallio
Matti Koskela
Opinnäytetyö
Syksy 2011
Liiketalouden koulutusohjelma
Oulun seudun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun seudun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma, johtaminen ja organisaatio

Tekijät: Kallio Anssi, Koskela Matti
Opinnäytetyön nimi: Yrittäjän työssä jaksaminen
Työn ohjaaja: Jylhälehto Terho
Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2011 Sivumäärä: 36 + 2 liitesivua

Yrittäjäksi ryhtyvät tietävät kuinka rankkaa yrittäjyys voi haastavimmillaan olla. Pitkät työpäivät, harvat vapaapäivät, riittämättömät ja katkonaiset yöunet, tuotekehitys, asiakkaiden hankinta ja vanhojen pitäminen, työntekijöiden työtyytyväisyydestä huolehtiminen, rahoituksen järjestäminen, päivittäisten asioiden hoitaminen ja tulevaisuuden suunnittelu rasittavat mieltä ja kehoa. Yrittäjän vastuu on suuri ja stressiä koetaan usein enemmän kuin palkkatyössä. Selviytyminen kaikesta stressistä vuosien aikana vaatii erityisiä onnistuneita valintoja eri elämän osa-alueilla sekä henkisesti, että fyysisellä puolella. Löytämällä onnistuneita stressinhallintakeinoja, yrittäjät voisivat oppia toisten onnistumisista ja ammentaa niistä motivaatiota omaan toimintaansa ja päästä yli vaikeiden aikojen.

Opinnäytetyön tutkimusongelma: Millaisten selviytymiskeinojen avulla pienyrittäjät käsittelevät kokemaansa stressiä?

Tutkimuksessa saatujen tulosten perusteella voidaan todeta seuraavien selviytymiskeinojen auttavan yrittäjien stressinhallintaa ja edistävän heidän työssä jaksamistaan: Yrittäjämäinen asennoituminen, muihin kuin työasioihin keskittyminen vapaa-ajalla, itselleen henkilökohtaisesti sopivien harrastusten ja vapaa-ajanviettotapojen löytäminen ja toteuttaminen, ajan järjestäminen itselle ja perheelle, järkevä ammatillisten tavoitteiden asettaminen sekä pyrkiminen keskustelemaan vaikeista asioista perheen ja vertaistuen kanssa.

Tutkimusmenetelmänä oli laadullinen teemahaastattelu. Haastattelimme neljää pienyrittäjää, joilla oli 1-10 työntekijää ja jotka olivat toimineet kauppa- ja palvelualalla vähintään kolme vuotta. Tietoperustamme koostuu työntekijöitä ja esimiestyötä koskevasta kirjallisuudesta ja kyselytutkimuksista, joita aiheeseen liittyen on aiemmin tehty. Toimeksiantajana työlle toimi Pohjois-Pohjanmaan Yrittäjät ry, joka toimii yhteistyössä paikallisten yrittäjien kanssa. Haastatteluista kerätty materiaali vastasi tietoperustaan kerättyä materiaalia. Pieniä yksilöllisiä eroja stressinhallinnassa oli havaittavissa, mutta pääpiirteittäin hoitokeinot olivat samoja. Oman stressitason tunnistaminen ja positiivisuus ovat tärkeitä stressin haitallisimpien vaikutusten ennaltaehkäisyssä.

Asiasanat: työssä jaksaminen, stressinhallinta, yrittäjyys, esimiestyö

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Business economics, management and organization

Authors: Kallio Anssi, Koskela Matti

Title of thesis: Entrepreneurs wellness at work

Supervisor: Jylhälehto Terho

Term and year when the thesis was submitted: Fall 2011 Number of pages: 36+2 attachments

Those who become entrepreneurs know how challenging it can be at its worst. Long working days, fewer holidays, insufficient and fragmented sleep, product development, acquiring new customers and keeping the old, concerns with staff job satisfaction, financial arrangements, taking care of day-to-day routines and planning for the future stress both mind and body. The entrepreneur faces great responsibilities and undergoes more stress than most. Escaping all the stress requires successful choices in different fields of life, both mental and physical. By finding successful stress management methods, entrepreneurs could learn from others succeeds and obtain motivation from them into their own operations and to push through hard times.

The research problem for this thesis: What methods do the entrepreneurs use in order to overcome stress?

The results include following methods: Maintaining the correct entrepreneur attitude, focusing on other things than work on free-time, finding of pleasant hobbies and past-time activities, arranging time for family, setting reasonable goals in work and by discussing stressing matters with family and co-entrepreneurs.

Research method used was qualitative theme interview. Interviewees were four small enterprise entrepreneurs, who had 1-10 employees and who had been on wholesale and service sector for a minimum of three years. Background knowledge consists of worker and supervisor literature and earlier questionnaire studies, made earlier related to the theme. Assigner for the thesis was Pohjois-Pohjanmaan Yrittäjät ry, which co-operates with local entrepreneurs. The material that was collected in the interviews corresponded to background knowledge material. Small individual differences could be seen in the ways of stress management. The ability to identify personal stress levels and the maintaining of positive state of mind are important in the prevention of the most harmful effects of stress.

Keywords: wellness at work, stress management, entrepreneurship, supervisory duties

SISÄLLYS

| | |
|--|----|
| TIIVISTELMÄ..... | 3 |
| 1 JOHDANTO..... | 6 |
| 2 TYÖSSÄ JAKSAMINEN | 8 |
| 2.1 Psyykkiset työkykyongelmat | 9 |
| 2.2 Uupumisen aiheuttajat..... | 11 |
| 2.3 Ammatilliset ja psyykkiset hoitokeinot | 15 |
| 2.4 Fyysiset hoitokeinot ja lepo..... | 20 |
| 2.5 Aiemmat tutkimukset aiheesta | 22 |
| 3 TUTKIMUS JA MATERIAALI | 25 |
| 3.1 Tutkimuksen toteutus | 25 |
| 3.2 Tulokset ja analyysi..... | 26 |
| 3.3 Yhteenveto selviytymiskeinoista | 30 |
| POHDINTA..... | 32 |
| LÄHTEET..... | 35 |
| LIITTEET | 36 |

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan mikroyritysten yrittäjien stressinhallintakeinoja. Kokemuksen mukaan yrittäjät kokevat paljon stressiä, mutta tutkimukset keskittyvät usein työntekijöiden kokemaan stressiin ja sen hallintaan. Aihetta on käsitelty yrittäjien kannalta vähän, minkä johdosta tulokset olivat kiinnostavia ja tarpeellisia. Teoria-osiossa kuvataan ilmiötä yleisesti työntekijöiden, esimiesten ja yrittäjien kannalta, jotta pohdintaan ja johtopäätöksiin saadaan vertailua erilaisten toimijoiden välille. Vertailemalla työntekijän ja yrittäjän stressinhallintaa, voidaan saada esille kiinnostavia yksityiskohtia molempien toimijoiden kokemasta paineesta.

Opinnäytetyön tutkimusongelma: Millaisten selviytymiskeinojen avulla pienyrittäjät käsittelevät kokemaansa stressiä?

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Pohjois-Pohjanmaan Yrittäjät ry. Toimeksiantajan valintaan vaikutti etujärjestön intressi edistää yrittäjien työssä jaksamista ja stressinhallintaa. Opinnäytetyön tutkimuksellinen osio toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena, puolistrukturoitua teemahaastattelua käyttäen. Haastattelumalli valittiin, koska tutkimuksessa ei pyritä etsimään yleisiä toimintatapoja, vaan yksilöllisiä stressinkäsittelymalleja. Yrittäjien henkilökohtaisia selviytymiskeinoja tutkittaessa epätavallisten, mutta tehokkaiden havaintojen ja toimintamallien ilmeneminen on mahdollista. Haastateltavien yrittäjien tietosuojasta on huolehdittu poistamalla materiaalista seikat, jotka voisivat paljastaa yrittäjien henkilöllisyyden tai heidän edustamiensa yritysten nimet.

Rajauksena käytetään seuraavia vaatimuksia: Yrityksen koko vastaa mikro-yrityksen kokoluokkaa (1-10 henkilöä), yritys on ollut toiminnassa vähintään kolme vuotta, yrityksen toimiala on kaupantai palveluala. Yritysten koko rajattiin mikroyrityksiin, koska pienissä yrityksissä yrittäjän on osallistuttava suorittavaan työhön. Pienen yrityksen yrittäjän voidaan olettaa kokevan hallinnollisen stressin lisäksi suorittavan työn aiheuttamaa stressiä. Yrityksen ikä otettiin

kriteeriksi, koska yli kolme vuotta toimineilla yrittäjillä on todennäköisesti jo kehittynyt selkeitä stressinhallintakeinoja. Toimialan rajausta tehtiin toimeksiantajan toiveiden ja koulutusohjelmamme mukaisesti.

Opinnäytetyömme rakenne on seuraavanlainen: Teoriaosiossa käsitellään stressiä yleisesti sen ominaisuuksien, haittojen, kehittymisen ja vaikutusten kautta. Tämän jälkeen teoriassa keskitytään selviytymiskeinojen ja stressinhallinnan tapoihin. Teoria haettiin kirjoista, lehdistä, Internet-artikkeleista ja aiemmin toteutetuista aiheeseen liittyvistä tutkimuksista. Teoria-osion jälkeen käsitellään laadullista haastattelututkimusta ja saatuja tutkimustuloksia. Tulosten purkamisen jälkeen ne analysoidaan johtopäätöksiä ja pohdintaa varten. Tietoperustassa viitataan usein esimieheen yrittäjän sijaan, mutta oletamme esimiehen roolin olevan kiinteä osa yrittäjän laajempaa toimenkuvaa.

2 TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Työ kuormittaa tekijäänsä. Yrittäjä on vastuussa yrityksen toiminnasta henkilökohtaisesti ja hänen tulee huolehtia yrityksen toiminnasta. Yrittäjällä on paljon vastuuta ja huomioitavia asioita, mikä johtaa usein liiallisen stressimäärän muodostumiseen. Liiallinen stressi vaarantaa yrittäjän henkisen ja fyysisen terveyden, vaikeuttaa työssä jaksamista ja voi ajaa uupumukseen tai loppuun palamiseen. Yrittäjän on osattava tiedostaa mahdolliset ongelmat, tunnettava omat voimavaransa ja osattava edistää työssä jaksamistaan. Tässä teoriaosiossa kuvataan uupumiseen johtavaa prosessia ja niitä seikkoja, joihin liiallinen stressi voi lopulta johtaa.

Haasteellinen tietotyö vaatii ihmiseltä paljon, sillä työssä vaaditaan entistä enemmän yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja. Työn muutokset tapahtuvat nopeasti ja epävarmuus on kiinteä osa työmarkkinoita. Työn tehostaminen, kiire ja henkinen rasittavuus asettavat vaatimuksia yksilön sopeutumiskyvylle. Työelämä on muuttunut vaativammaksi ja työ koetaan usein raskaana. Esimiehen tulee täyttää tulosvaatimukset, huolehtia työntekijöiden jaksamisesta ja vaalittava omaa työkykyään. Työn asettamat paineet voivat johtaa haitalliseen työstressiin ja kärjistyneisiin ihmissuhdeongelmiin. Jos ylikuormitustilanne jatkuu pitkään, voi seurauksena olla uupumis- tai masennusoireita sekä työkyvyn heikkenemistä. Haitallinen työkuormitus tulee tunnistaa ja ennaltaehkäistä työkyvyn turvaamiseksi. Työn hallinta on jatkuvaa kehittymistä, oppimista ja muuttumista. Työn ja ihmisen välistä suhdetta kannattaa kehittää, sillä hyvin organisoitu työ tuottaa hyvinvointia ja hyviä tuloksia. (Nummelin 2008, 15-16.)

Stressi on pitkään jatkuessaan vakava uhka terveydelle ja työkyvylle, johtaen lopulta työuupumukseen. Pitkäaikaisesta stressistä muodostuva työuupumus on oireyhtymä, joka ilmenee väsymyksenä, kyynisyytenä ja ammatillisen itsetunnon laskuna. (Kasslin-Pottier 2009, 72.) Stressioireet ovat yksilöllisiä. Kehon stressireaktiot tulee tunnistaa, jotta ylläpito ei ehtisi kasvaa liian suureksi. Elämän tasapainottaminen on tärkeää, jotta levolle ja rentoutumiselle jää aikaa. Mikäli stressioireita havaitsee, tulisi tilanteelle pyrkiä etsimään ratkaisua. Ihmisen voimavaroihin ei vaikuta pelkästään työ, vaan koko elämä monimuotoisuudessaan.

Stressinaiheuttaja voi tulla yksityiselämästä. (Nummelin 2008, 77-78.) Työuupumus syntyy yksinkertaisesti silloin, kun työtilanne ylittää ihmisen voimavarat (Koivisto 2001, 155).

2.1 Psyykkiset työkykyongelmat

Psyykkiset rasitusoireet ovat liiallinen stressi, työuupumus ja masennus. Rasitusoireet ovat haitallisia erityisesti tehtävissä, jotka vaativat luovuutta, keskittymiskykyä, muistamista, uuden tiedon omaksumista, nopeaa päätöksentekoa ja sosiaalisia taitoja. Stressioireiden haitalliset työkykyvaikutukset voidaan välttää palauttamalla elimistön tasapaino, mikäli stressin merkit tunnistetaan ajoissa. Stressi on sopivissa määrin hyödyllistä, lisäten energiaa ja edistämällä luovuutta. Energisoiva stressi innostaa ja lisää hallinnan tunnetta, kun taas haitallinen stressi vähentää energiaa tai lamaannuttaa. Stressaantuneen ihmisen biologinen puolustusjärjestelmä heikkenee, altistaen hänet oireille ja sairauksille. (Nummelin 2008, 75.)

Reagointi stressiin on yksilöllistä: jotkut reagoivat psyykkisten oireiden kautta, toiset reagoivat fyysisten oireiden kautta. Ahdistuksen tunne, ärtyneisyys, pelokkuus, huolestuneisuus ja jännittyneisyys valtaavat mielen sekä työhön keskittyminen vaikeutuu. Työmotivaatio laskee, väsymyksen, haluttomuuden ja aloitekyvyttömyyden myötä. Työn suunnittelu, oppiminen ja päätöksenteko vaikeutuvat. Päätökset jäävät tekemättä ja työt viivästyvät, johtaen yhä kasvavaan työmäärään ja huolestuneisuuteen. (Nummelin 2008, 75-76.) Käyttäytymiseen liittyviä muita oireita ovat virheiden lisääntyminen, toistuvat poissaolot, henkilöstön lisääntynyt vaihtuvuus ja työsuorituksen tason heikkeneminen. Äkinäisten päätösten tekeminen lisääntyy ja haluttomuus uusien ideoiden kokeiluun ja innovaatioita kohtaan kasvaa. (Lämsä ja Hautala 2005, 71.) Stressioireet ovat hormonaalisen säätelyjärjestelmän keino sopeuttaa henkilö stressaavaan tilanteeseen. Sopeutumisyriytykset ovat hetkellisesti tehokkaita, mutta pitkään jatkuessaan hälytystila kuormittaa elimistöä. Mikäli henkilö ei palaudu stressistä, luonnollinen sopeutuminen muuttuu kuluttavaksi ja elimistö uupuu. (Kasslin-Pottier 2009, 72.)

Stressaantuneen henkilön havaintokenttä kapenee, eikä hän kykene hahmottamaan kokonaisuuksia. Turvallisuuden toivossa stressaantunut henkilö muuttuu muutosvastaiseksi, sillä

hänellä ei ole muutokseen tarvittavia voimavaroja. Tällaista ilmiötä kutsutaan väsymysvastarinnaksi. Stressi kuluttaa psyykkisiä voimavaroja ja stressaantuneen henkilön kestävyys ylittyy herkästi, mikäli hän kohtaa elämässään lisähaasteita. Kestävyyden ylittyminen voi johtaa malttinsa menettämiseen ja ahdistumiseen. Kun voimia ei enää ole, epäonnistumiset lisääntyvät, itsetuottamus heikkenee, pelko ja fyysiset oireet lisääntyvät. Stressin aiheuttamia fyysisiä oireita ovat esimerkiksi päänsärky, vatsavaivat, lihaskireydet, uniongelmat, kohonnut verenpaine ja lääketieteellisesti selittämättömät kivut sekä säryt. Immunologia heikkenee ja sen myötä tulehdussairauksien määrä kasvaa. Henkisiä oireita ovat väsymys, heikentynyt keskittymis- ja aloitekyky, toimintakyvyn lasku, sosiaalinen vetäytyminen sekä elintapojen huonontuminen. (Nummelin 2008, 76-78.)

Työuupumus on pitkäaikainen stressioireyhtymä. Työssä uupunut henkilö on pyrkinyt täyttämään työn asettamat kasvavat vaatimukset, kunnes voimavarat loppuvat. Uupuminen vaatii yleensä pitkän ajan, tapahtuen vähitellen. Toistuvien muutostilanteiden asettamat paineet voivat ilmentyä viimein uupumisena. (Nummelin 2008, 83-85.) Työuupumus voidaan nähdä kolmitahoisena häiriönä, jolle on ominaista yksilön kokonaisvaltainen väsymys, kyyninen asennoituminen työhön ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Uupuneen henkilön väsymys on pitkäaikaista eikä vain kiirehuippuihin liittyvää. Kyyninen asenne työhön johtaa työilon ja merkityksen katoamiseen, joka voi myös ilmentyä kylmyytenä ihmissuhteissa. Heikentynyt ammatillinen itsetunto saa uupuneen pelkäämään työssään epäonnistumista. (Koivisto 2001, 153-154.) Maslach ja Leiter (1997) näkevät syyn työuupumukseen olevan useimmiten työyhteisössä. Sairastumisen riski kasvaa, jos organisaatiossa ei oteta huomioon työnteon inhimillistä puolta. Yleinen taloudellinen ja työllisyystilanne voivat toimia työuupumuksen taustavaikuttajina. (Lämsä ja Hautala 2005, 76.)

Masennus eroaa työuupumuksesta siinä, ettei se liity ainoastaan työhön, vaan kaikkiin elämän osa-alueisiin. Osasyynä masennukseen on yleensä pitkäaikainen työuupumus ja vaikea stressitila. Työssään uupunut kykenee nauttimaan elämästään vapaa-ajallaan, mutta masentunut ei enää nauti mistään, näkee itsensä huonona ja tulevaisuuden toivottomana. Masentuneen henkilön persoonallisuus voi muuttua yllättäen tai hän saattaa kokonaan lamaantua, ellei hän saa apua. (Nummelin 2008, 83-85.) Masennus vääristää mielialan lisäksi myös ajattelua, tehden masennuksesta potentiaalisesti vaarallisen. Ajatukset ja kokemukset vääristyvät pahimmillaan pisteeseen, jossa ihminen kadottaa joustavuutensa ja suhteellisuudentajunsa ja elää synkkien

virhetulkintojen keskellä. Vakava masennus onkin tappava tauti, joka aivan liian usein johtaa itsemurhaan. (Kasslin-Pottier 2009, 98.)

Kyllästyminen on psyykkinen työkykyongelma, joka poikkeaa uupumuksesta ja masennuksesta. Kyllästyneellä henkilöllä on voimavaroja, mutta hän ei löydä niille käyttöä työssään. Kyllästymisen tunteet ovat yleisiä, mutta pitkittyessään kyllästyminen viestittää työn olevan liian vaihtelematonta ja rutiininomaista. Kyllästynyt henkilö välttelee ikäviä työtehtäviä ja suhtautuu kyynisesti työhönsä. Kyllästymisestä selvitäkseen henkilön tulee itse ottaa tilanteestaan vastuu, esimerkiksi asettamalla itselleen tavoitteita. Ammatillinen kriisi on kyllästymisen kaltainen ongelma. Kriisi ilmenee työhön kohdistuvana ahdistuksena, vaikeutena löytää ratkaisuja sekä pyrkimyksenä hankkiutua muihin tehtäviin. Syynä on yleensä liika työmäärä, epämiellyttävä työyhteisö, kyllästyminen tai henkinen väsyminen. Ammatillisessa kriisissä oleva henkilö kyseenalaistaa koko ammatillisen identiteettinsä. (Nummelin 2008, 86–89.)

Stressi voi olla joko hyvää tai huonoa. Stressin kesto ja yksilön valmiudet käsitellä stressiä vaikuttavat kokemukseen. Yksilöllistä vaihtelua stressinsietokyvyssä on niin henkisellä kuin fyysisellä tasolla, josta johtuen samanlainen stressitilanne voi vaikuttaa hyvin eritavalla eri henkilöihin. Kun ensimmäisen henkilön elimistö käy jo ylikierroksilla, voi toinen henkilö kokea saman tilanteen toisin, rentoutuneena ja normaalissa tilassa. Perinnöllisyydellä on usein paljon merkitystä yksilön alttiuteen sairastua tiettyihin stressistä johtuviin sairauksiin. Perinnöllisyys vaikuttaa kuitenkin vain alttiuteen sairastua masennukseen ja sairastumisen kannalta tärkeämpää ovat omat asenteet ja ympäristön vaikutus, esimerkiksi stressi ja ihmissuhteet (Kasslin-Pottier 2009, 75, 97).

2.2 Uupumisen aiheuttajat

Työstressi syntyy osittain työstä, työympäristöstä ja osittain yksilön omasta asennoitumisesta ja stressinsietokyvystä ja stressinhallintataidosta (Kasslin-Pottier 2009, 72). Stressi kertyy useiden syiden yhteisvaikutuksesta, eikä uupuminen tapahdu aina samojen tekijöiden kautta. On tärkeää tiedostaa paineen aiheuttajat, jotta asia voidaan hoitaa. Erityisesti muutokset yrityksen toiminnassa aiheuttavat usein epävarmuutta ja lisääntyntä kiirettä koko yrityksen henkilöstölle.

Liiallinen tiedon määrä, erityisesti jatkuvien muutosten synnyttämät työnhallinnan ongelmat ja vaikutusmahdollisuuksien riittämättömyys on todettu keskeisiksi stressitekijöiksi (Koivisto 2001, 20). Kuormittava ja stressaava tilanne liittyy usein yksilön kokemaan ristiriitaan tai epäsuhtaan itsensä ja vallitsevan ympäristön välillä. Kun kyvyt, resurssit ja odotukset eivät ole tasapainossa ympäristön vaatimusten kanssa, syntyy kuormittava tilanne. Naisilla kuormitusta aiheuttaa erityisesti perheen ja työn yhteensovittaminen. Kuormittavaa on myös tilanne, jossa yksilö kokee vahvaa epätasapainoa oman työpanoksensa ja työn palkitsevuuden välillä. (Kasslin-Pottier 2009, 73.)

Työtä tekevän henkilön iällä on vaikutusta työssä uupumiseen. Ikääntyneet kokevat työn kuormittavana kun normaali työpanos ei tunnu enää riittävän. (Koivisto 2001, 18.) Nuori ikä voi myös altistaa työuupumukselle, sillä vasta työkuvioidin astuneilta nuorilta puuttuu kokemusta, heillä on epärealistisia odotuksia tulevaisuuden suhteen ja he ovat vielä haavoittuvia. Nämä tekijät yhdistettynä määräaikaisiin työsuhteisiin ja epävarmoihin oloihin, lisäävät mahdollisuutta sairastua työuupumukseen. (Lämsä ja Hautala 2005, 77.) Masennuksen riskitekijöitä ovat muun muassa sukupuoli (nainen), siviilisääty (yksin asuva, eronnut, leski), matala tulotaso, pitkäaikaistyöttömyys, pienten lasten huoltajuus, krooninen somaattinen sairaus, tupakointi, päihdeongelmat ja muut mielenterveyden häiriöt (Kasslin-Pottier 2009, 97).

Työn epävarmuudella on laaja-alaiset hyvinvointivaikutukset. Epävarmuus vaikuttaa organisaatio- ja yksilötasolla, heijastuen yksityiselämään. Epävarmaksi työnsä kokeva kokee enemmän tyytymättömyyttä parisuhteessa ja vanhemmuudessa. Henkilöstölle epävarmuus aiheuttaa sitoutumisen heikentymistä, vaihtuvuuden lisääntymistä, ilmapiiriongelmia ja alentunutta tehokkuutta. Yksilölle epävarmuus aiheuttaa psykosomaattisia oireita, jotka ilmenevät esimerkiksi niska- ja hartiasärkynä, vatsavaivoina, sydänoireina, ahdistuksena, masennuksena, unihäiriöinä ja keskittymisvaikeuksina. (Nummelin 2008, 17.) Työpaikasta pitää taistella, joka vaatii jatkuvaa muutoksenhallintakykyä ja epävarmuuden sietämistä. Lisäksi työn ja elämän hallinta on tärkeää koska työn hallinnan menettäminen aiheuttaa yleensä vaikeuksia myös elämän hallinnassa. (Koivisto 2001, 18.)

Kiire ja kireät aikataulut ovat kaikkia ammatti- ja toimialoja koskeva ongelma. Aikapaine on luonnollinen osa työelämää, mutta pitkään jatkuessaan se aiheuttaa riittämättömyyden tunnetta ja sen myötä kasvavaa työperäistä stressiä ja terveysongelmia. Paljon kiirettä kokevilla on huomattavasti enemmän unettomuutta, ahdistuneisuutta, ärsyyntyneisyyttä ja väsymystä verrattuna vähemmän kiirettä kokeviin. Myös fyysiset oireet ovat yleisempiä kiireellisillä ihmisillä. Kiireen kokemukseen voidaan vaikuttaa kehittämällä organisaatiokulttuuria ja toimintakäytäntöjä. Kiirettä yritetään usein hallita pidentämällä työaika, mutta pidempi työaika lisää stressitekijöiden määrää. Mikäli työtehtävien määrä on kohtuuton tai työntekijän voimavarat ovat vähäiset, eivät pitkät työpäivät edistä työn hallittavuutta. Jos ylityöt hankaloittavat työn ja perheen aikataulujen yhteensovittamista, työn kuormittavuus kasvaa. (Nummelin 2008, 22-23.) Kiireellisyyttä pidetään ahkeran työntekijän merkinä ja se voidaan kokea myönteisenä asiana, kun tavoitteet ja vaatimukset kyetään täyttämään. Kiireellinen työelämä voi laajentua muiden elämänalueiden kustannuksella, jolloin harrastukset ja ihmissuhteet kärsivät riittämättömän käytettävissä olevan ajan vuoksi. (Koivisto 2001, 84, 86.)

Henkilö, joka on motivoitunut pitkiin työaikoihin ja pystyy sovittamaan työajan elämäntilanteeseensa, on vähemmän altis psyykkisille stressioireille, kuin henkilö joka kokee olevansa pakotettu hankaliin työaikoihin. Työaikajousto voi vähentää työajan synnyttämää kuormitusta mutta työaika ei aina muisteta säädellä, vaikka siihen olisi mahdollisuus. Pidemmällä aikavälillä pitkistä työajoista tulee tottumuksia, jotka kyseenalaistetaan vasta kun on pakko. Työlleen omistautuneet henkilöt voivat olla hyvin motivoituneita tekemään pitkiä työpäiviä edistääkseen urallaan etenemistä ja taloudellista hyvinvointia sekä vähentääkseen työn epävarmuutta. Pitkät työajat kuitenkin altistavat epäsuorille terveysvaikutuksille: vapaa-ajan jäädessä vähiin voi alkoholin, tupakan ja muiden nautintoaineiden käyttö lisääntyä, liikunnan ja sosiaalisten suhteiden määrä vähentyä sekä ruokailutottumukset muuttua epäterveellisempään suuntaan. Nämä muutokset heikentävät hyvinvointia ja tyytyväisyyttä elämään. Samalla terveysriskit ja stressialttius kasvavat. (Nummelin 2008, 23-24.)

Elämäntilanteet ja voimavarat vaihtelevat, jolloin kaikki resurssit eivät ole aina käytettävissä. Mikäli töitä ei ehdi tehdä normaalin työajan puitteissa, ei joustoihinkaan ole varaa. Yllättävät tilanteet aiheuttavat stressiä kun tarvittavia järjestelyjä ei kyeta tekemään. Tilanteet ovat erittäin kuormittavia myös esimiehille, jotka vastaavat työntekijöiden hyvinvoinnista: vaikka esimies

haluaisi järjestää asiat parhaalla mahdollisella tavalla, eivät olosuhteet aina mahdollista sitä. Usein asioiden järjestäminen ei yksinkertaisesti onnistu ja tuloksena on itsensä väsyttäminen ja sairauslomalle jääminen. Työn tehostaminen ja kovat tulosvaatimukset asettavat esimiehen ristipaineeseen. Heidän tulee suojella työntekijöitä liiallisilta ulkoisilta paineilta, mutta samalla heidän tulee täyttää tulosvaatimukset. Pieni henkilöstömäärä ja tiukat aikataulut näkyvät lisääntyneinä stressioireina. Tällaista tilannetta voidaan torjua parantamalla työn organisointia. Ennakoimisella, suunnitelmallisuudella ja priorisoimalla yllättäviin tilanteisiin voidaan varautua. Joustavammilla aikatauluilla ja keskittymisrauhan turvaamisella voidaan lievittää kiireen kokemuksia. (Nummelin 2008, 25.)

Mikäli organisaatiossa tehdään jatkuvasti ylitöitä, se voi olla merkki henkilöstön alimitoituksesta, työn organisointiin liittyvistä ongelmista tai kiristyneistä tehokkuusvaatimuksista. Esimerkiksi asiantuntijatehtävissä juoksevien asioiden hoitaminen ja palaverit täyttävät päivän ohjelman, jolloin omat työtehtävät siirtyvät myöhemmäksi. Tämä on yleistä asiantuntijoille ja toiminnallisesti toimiville esimiehille. Päivät kuluvat tiimin jäsenten tukemiseen, ja muut kehittämistä vaativat suunnittelu-, kehittämis- ja kirjoittamistyöt on tehtävä myöhemmin. Tällainen työtahti voi osoittautua liian kireäksi, esimerkiksi elämään liittyvien muutosten ilmaantuessa. (Nummelin 2008, 24.) Yrittäjällä on usein asiantuntijan rooli mikroyrityksessä. Haasteet ja ongelmat ovat usein samankaltaisia. Esimiehen tulee olla asiantuntija sekä johtaja ansaitakseen oman asemansa yrityksessä. (Koivisto 2001, 18.)

Esimiestyössä työtehtävät ovat lisääntyneet ja muuttuneet laajemmiksi ja vaativimmiksi. Tietoa tulee omaksua yhä nopeammassa tahdissa. Kun työntekijöiden poissaoloja korvaamaan ei oteta sijaisia, se lisää esimiehen työpaineita. Tulostavoitteet kasvavat, mutta resurssit pienenevät. Työn kuormitusta lisäävät myös työn pirstaleisuus ja pitkät työpäivät. Esimiehet kokevat työssään haittaavaa kiirettä palkansaajia useammin ja he tekevät useammin ylitöitä. Usein esimiehen on vaikea suunnitella työtään, koska kiireelliset tehtävät menevät edelle, eikä töitä ehdi tehdä niin hyvin kuin haluaisi. Mitä enemmän alaisia on, sitä suurempi riski esimiehellä on liialliseen työkuormitukseen. Kuormitusta voidaan ennaltaehkäistä erilaisilla tukimuodoilla, kuten oman esimiehen tuella, kollegoiden tuella, koulutuksella, työnohjauksella ja mentoroinnilla. Kun esimies voi hyvin, hän kykenee antamaan työntekijöilleen heidän tarvitsemaansa tukea, kun taas liian

stressaantunut esimies vaikeuttaa päivittäisjohtamista ja tulevaisuuteen suuntautumista. Esimiehen uupumus voi vetää koko yhteisön taantumaan. (Nummelin 2008, 26-27.)

Työn määrä ja laatu vaikuttavat työn kuormittavuuteen. Työssä tulee olla sopivasti haasteita, jotta yksilö tuntee hallitsevansa työtään ja pystyy suoriutumaan siitä. Sopivasti kuormittava työ koetaan riittävän haasteellisenä ja määrältään sopivana. Liian paljon liian vaikeaa työtä on ylikuormittavaa ja vastaavasti liian helppo ja vähäinen työ on alikuormittavaa. Ylikuormittava työ on psyykkisesti vaativaa työtä, johon vaikuttamismahdollisuudet ovat pienet. Kiire ja työmäärän jatkuva lisääntyminen kasvattavat kuormittumisen riskiä, mikäli itsesäätelyn mahdollisuus puuttuu. Stressiä voi ilmetä, mikäli yksilö ei kykene vaikuttamaan asioiden kulkuun, eikä ympäristö tarjoa tukea esimerkiksi työoverituen muodossa. Stressin syiden selvittäminen ja seurausten ennakointi on vaikeaa, sillä kokemukset ja reaktiot ovat yksilöllisiä ja lievästi haasteellinen tilanne voi olla toiselle henkilölle ylityöpääsemätön ongelma. Asiantuntijatehtävissä työ ei yleensä ole alikuormittavaa, mutta epätyytyttävä työ ja vähän vaihtelua tarjoava vapaa-aika kasvattavat hyvinvointiriskejä. (Nummelin 2008, 69-71.)

Tietoyhteiskunta asettaa uudenlaisia vaatimuksia varsinkin vanhemmille yrittäjille ja työntekijöille. Informaatiota on valtavasti ja sitä täytyy käsitellä. Vaatimus- ja koulutustason kasvu aiheuttavat suuria haasteita huonosti kouluttautuneille. Tietotyö rasittaa voimakkaasti, jos tiedonkäsittelyn menetelmät ja taidot ovat heikot. Tietotulva haittaa työn- ja elämänhallintaa kun suurta tietomäärää pyritään käsittelemään, minkä lisäksi uusien menetelmien ja järjestelmien opetteleminen lisää ylimääräistä työmäärää. (Koivisto 2001, 46, 49.)

2.3 Ammatilliset ja psyykkiset hoitokeinot

Jokainen kokee stressiä työssään, yrittäjät usein enemmän kuin työntekijät. Jokaisella ihmisellä on selviytymiskeinoja painostavia ja stressaavia tilanteita varten ja nämä keinot ovat tarpeellisia stressaavassa työelämässä selviytymiselle. Tässä teoriaosiossa kuvataan yleisiä stressinhallintakeinoja, joiden avulla yrittäjä voi helpottaa oloaan ja käsitellä kokemaansa stressiä ja uupumusta.

Yksilön kokemukset ja tunteukset vaihtelevat stressitilanteen mukaan, tästä huolimatta tilanne tulee tiedostaa ja siihen tulee reagoida. Pahinta mitä stressaantunut ihminen voi tehdä, on olla tekemättä mitään. Stressaantuneen tulee miettiä seuraavanlaisia kysymyksiä saadakseen stressitilanteeseen selkeyttä: miksi koen tilanteen uhkaavana ja mihin uhka kohdistuu? Mitä pelkoja tilanne herättää ja miksi? Onko mahdollista tulkita ja määritellä tilanne toisin? Omien reaktioiden objektiivinen havainnointi auttaa huomaamaan, mikäli omat ajatukset ja asenteet ovat loppujen lopuksi se suurin stressinaiheuttaja. Ratkaisukeskeisyys auttaa stressinhallinnassa. Tärkeää on tarttua vaikeisiin asioihin ja tehdä niille se, mikä on mahdollista, eikä jäädä miettimään tilannetta liiaksi. Toisinaan "tappion" myöntäminen ja tilanteen hyväksyminen auttaa parhaiten. (Kasslin-Pottier 2009, 81.)

Työkyky on jatkuvasti muuttuva kokemus hyvinvoinnista, joka syntyy yksilön, työn ja työyhteisön vuorovaikutuksen tuloksena. Työhön vaikuttaminen rakentaa hallinnan kokemusta. Tämä edistää hyvää työsuoritusta ja ennaltaehkäisee haitallisen työstressin syntymistä ja työkyky säilyy hyvänä. Hallinnan tunteen syntyminen on sidoksissa tilannetekijöihin sekä yksilön resursseihin ja tulkintaan tilanteesta. Yksilöllistä hallinnan tunnetta rakentavia tekijöitä ovat työmotivaatio, osaaminen, voimavarat ja yleiset psykosomaattiset taidot, kuten sopeutumiskyky, joustavuus ja vuorovaikutustaidot sekä optimistisuus ja luottamus omiin kykyihin. Työhön ja työyhteisöön liittyvistä tekijöistä keskeisimpiä ovat työn sisältöön ja organisointiin liittyvät tekijät, vaikutus- ja oppimismahdollisuudet, sosiaalinen tuki sekä hyvinvointia tukeva organisaatiokulttuuri. Kun organisaation tavoitteet ovat selkeät ja tehtävät haasteellisia, yksilö voi kokea työnsä ymmärrettäväksi ja mielekkääksi. (Nummelin 2008, 29-30.)

Psyykkisen hyvinvoinnin kannalta henkilökohtaiset tavoitteet työssä ovat tärkeitä ja tavoitteiden asettaminen vaikuttaakin suoraan työn yli- tai alikuormittamiseen. Liian korkeat tavoitteet voivat aiheuttaa turhautumista sekä stressi- ja uupumisoireita. Liian matalat tavoitteet voivat kuormittaa haitallisesti, sillä se ehkäisee kehittymistä. Haasteelliset ja saavutettavat tavoitteet lisäävät psyykkistä hyvinvointia. Kuormittavassa tilanteessa omaan osaamiseensa tulee myös uskoa, jotta mahdolltomiksi koetut tavoitteet eivät aiheuta haitallista stressiä. Työntekijän henkilökohtaisilla arvoilla on myös vaikutusta työn palkitsevuuteen. Mikäli yksilön arvot ja työ kohtaavat, se

ehkäisee työstressiä ja ammatillista kriisiytymistä. Yksilön arvoja voivat olla esimerkiksi turvallisuus tai haasteiden ottaminen. Myös motivaatio vaikuttaa työkykyyn, sillä motivoitunut työntekijä on innostunut työstään ja haluaa saavuttaa asetetut tavoitteet. Työmotivaatio rakentuu sisäisistä ja ulkoisista tekijöistä. Sisäisiä motivaatiotekijöitä ovat työn sisältö ja kiinnostavuus. Ulkoisia motivaatiotekijöitä ovat työstä saadut palkkiot. (Nummelin 2008, 30-42.)

Yksilön voimavarat vaikuttavat suoraan kykyyn hallita työn asettamia paineita. Hyvinvointia ylläpitävät voimavarat voidaan jakaa aineellisiin, sosiaalisiin ja persoonallisiin voimavaroihin. Aineellisia voimavaroja ovat talouteen, tuloihin, omaisuuteen, asumiseen ja rahankäyttömahdollisuuksiin liittyvät asiat. Sosiaalisia voimavaroja ovat perhe, parisuhde, ystävät ja harrastukset. Persoonalliset voimavarat ovat terveyden, elämän ja työn hallintakykyyn liittyviä. Mikäli yksilöllä on riittävästi voimavaroja, hän kykenee vastaamaan itseensä kohdistuviin paineisiin. (Koivisto 2001, 206.)

Etukäteen suunnitellut organisaation toimintakäytännöt edistävät työntekijöiden hyvinvointia. Toimintatavat koetaan oikeudenmukaisiksi ja työlle on olemassa malli, jonka mukaan toimitaan. Yrittäjänä neljä vuotta toiminut henkilö suosittaa aloittavaa yrittäjää suunnitelmallisuuteen. Työn jaosta on hyvä päättää ajoissa ja omaa työviikkoa jäsentää. Liiketoimintasuunnitelmaa tehdessä, huomiota kannattaa kiinnittää vastualueiden jakamiseen ja aikataulun tekemiseen. (Tikkanen J., Kauppalehti 17.3.2011, s. 14) Henkilöstön kytkeminen muutostilanteeseen jo suunnitteluvaiheessa antaa työntekijöille vaikutusmahdollisuuden ja vaikuttaa myönteisesti hyvinvointiin. Muutosprosessin jako välietappeihin auttaa onnistumisen seuraamisessa ja antaa uskoa ja voimaa jatkaa muutosta eteenpäin. (Nummelin 2008, 17, 20.) Hyvin hoidettu työhyvinvointi näkyy työssä tuloksellisuutena, palvelun laadun parantumisella ja työntekijän yleisen käyttäytymisen paranemisena. Varmistamalla työyhteisön jatkuva uuden oppiminen, voidaan ehkäistä syrjäytymistä ja auttaa kehittämään työyhteisön toiminnan laatua paremmaksi. Kilpailun koventuessa ja työsuhteiden lyhytikäisyydestä johtuen yksilöltä vaaditaan monipuolisia ja uusiutuvia kompetensseja. Jotta ydinosaaminen kehittyisi, muutoksia ja ristiriitoja voitaisiin hallita ja vaikutusmahdollisuuksia parantaa, tarvitaan yksilön kehittämiseen tähtäävän osaamisen vahvistamista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 73.)

Kun omaan työhön on mahdollisuus vaikuttaa, ihminen kokee hallinnan tunnetta ja haitallisen työstressin syntyminen vähenee ja työsuoritus paranee. Kun työlle asetettuja tavoitteita ja odotuksia saavutetaan, kasvaa työn hallinnan tunne. Työn tulisi olla sopivan haasteellista, jotta työstä selviytyy ja se asettaa haasteita. Organisaation tavoitteiden ollessa selvät ja tehtävien ollessa haasteellisia, työ koetaan mielekkääksi ja ymmärrettäväksi. Saavutettavissa olevat tavoitteet edistävät henkistä hyvinvointia. Mikäli ihminen kehittää työtä tehdessään, se lisää työmotivaatiota. Positiivinen elämänasenne ja luottamus omaan tekemiseen auttavat hakemaan aktiivisesti ratkaisuja ongelmiin ja hallinnan tunne säilyy myös vaikeissa tilanteissa. Itselleen asettamalla tavoitteilla ja niiden soveltumisella vallitseviin tilanteisiin on merkittävä yhteys henkiseen hyvinvointiin. Työnkuvan ja vaatimusten muutoksiin, uusia haasteita varten on asetettava uudet henkilökohtaiset haasteet uusia olosuhteita vastaaviksi (Nummelin 2008, 29-33.)

Joskus työkipinä löytyy ottamalla ohjat omasta tekemisestä. Muiden antamat tavoitteet ja palaute saattavat tuntua pakolta. Itse säädetyt ja asetetut lyhyen ja pitkän ajan tavoitteet ja tulosten arviointi innostaa panostamaan työhön enemmän. Omat päätökset työtehtävien tärkeysjärjestyksestä ja ajankäytön kurinalaisuus tärkeysjärjestyksen noudattamisessa helpottavat stressinhallinnassa. Epävarmuuden hyväksyminen on iso osa stressinhallintaa. Epävarmuutta kestää paremmin, kun on valmistautunut muutoksiin. (Santalainen 2005, 316.)

Organisaatiokulttuurin kehittäminen ja toimintakäytäntöjen luominen helpottavat kiiretuntemuksia. Lyhytaikaiseen kiireeseen voidaan sopeutua pidentämällä työaikoja. Motivoitunut työntekijä on valmis tekemään pidempiä työpäiviä ja pystyy sopeuttamaan pidemmät työpäivät omaan elämäänsä. Motivoitunut työntekijä innostuu helposti työstään ja tarttuu haasteisiin omaaloitteisesti. Tyytyväisyys työaikaan on tärkeämpi tekijä kuin työajan pituus. Työajan jouston mahdollistaminen voi vähentää työajan pidentämisen aiheuttamaa kuormitusta. Joustovaran jättäminen yllättäviä tilanteita varten antaa keskittymisrauhan itse työn tekemiselle, lisäksi priorisointi ja asioihin varautuminen ehkäisevät töiden kasautumista ja kiireen tunnetta voidaan lievittää. (Nummelin 2008, 22-23, 25, 36.) Yrittäjällä tulee olla aamuisin pientä stressiä, jotta päivä lähtee käyntiin ja asioita saa tehtyä (Tikkanen J., Kauppalehti 17.3.2011, s.14).

Työn ja työstä saatavien palkkioiden ollessa tasapainossa, ihmisen sitoutuminen työhön on hyvä. Palkkioita on mahdollista odottaa saatavaksi tulevaisuudessa, kaikkea ei siis ole tarve saada heti. Erityisen voimakasta työhön sitoutumista kutsutaan ylisitoutumiseksi, jollaiseen taipuva henkilö kokee voimakasta kunnianhimoa ja tarvetta tulla hyväksytyksi ja arvostetuksi. Ylisitoutumisen tyypillisiä piirteitä ovat pitkät työpäivät, jolloin vapaa-aika menee työasioiden tahdittamana. Henkinen poissaolo lisääntyy, ja ihminen on siksi vähemmän haluttua seuraa. Elämänpiiri käy kapeammaksi ja ihmissuhteet kärsivät. Tilanteen jatkuessa pitkään kuormittavana, riskinä on uupumus. Sopivissa määrin työhönsä sitoutunut henkilö elää kokonaisvaltaista elämää, jolloin liiallista työstressin syntymistä pystyy ennaltaehkäisemään. (Nummelin 2008, 49, 51.)

Kun työtaakka käy työntekijälle liian suureksi, esimies voi tunnistaa työntekijässään uupumisen merkkejä. Kun merkkejä on huomattu, on syytä keskustella työntekijän kanssa työmääristä, tehtävien delegoinnista ja projektien aikataulujen muuttamisesta helpompaan suuntaan. Työtaakan helpottamisen tulee olla mahdollista. Työntekijä voi itsekkin huomata pahenevia stressin oireita ja ottaa asian esiin esimiehensä kanssa. Asian varhainen esiin otto ennaltaehkäisee pitkille sairauslomille joutumista. Työntekijän vastuulla on ottaa konkreettisesti käyttöön suunnitellut toimenpiteet. Kuitenkin jos työntekijän voimavarat ovat lopussa, tarvittaviin muutoksiin ei välttämättä ole virtaa, totuttuja työtapoja jatketaan ja tilanne pahenee entisestään. (Nummelin 2008, 50.)

Esimiehen ja työntekijän väliset keskustelut työntekijän ongelmista ja selkeiden rajojen asettamisesta antavat työntekijälle olon, että hänestä välitetään. Rajojen asettamisen avulla työntekijän on helpompi hakea apua kun hän sitä tarvitsee. Mitä varhaisemmassa vaiheessa työkäyttäytymisen muutoksista puhutaan, sen parempi on lopputulos. Mikäli esimies voi keskustelujen avulla yksilöidä työntekijän huolenaiheita, työntekijän työ voidaan eritellä osatekijöihin ja etsiä sieltä kuormittavia tekijöitä, näin asioihin voidaan puuttua nopeasti ja täsmällisesti. (Nummelin 2008, 80-82.)

2.4 Fyysiset hoitokeinot ja lepo

Ihminen, joka huolehtii omasta hyvinvoinnistaan, selviää paremmin arjen haasteista. Itsestään huolehtiminen on käytännössä sitä, että rentoutuu, nukkuu riittävästi, syö terveellisesti, hoitaa fyysistä kuntoaan, pitää hauskaa ja harrastaa itselleen mieluisia asioita. Itsensä palkitseminen on tärkeää, jottei työ ala tuntumaan puurtamiselta. Hyvinvoiva ihminen tietää, miltä hyvä olo tuntuu. Tällöin hän kykenee myös tunnistamaan stressin aiheuttamat negatiiviset tunteet ja kykenee puuttumaan niihin ajoissa. Vaihtelun ja virkistymisen suominen itselleen auttaa jaksamaan paremmin työssä. Asenne vaikuttaa myös koettuihin tuntemuksiin: negatiivinen asenne synnyttää vain negatiivisia tunteita. (Nummelin 2008, 92-93.)

Oppiakseen huomaamaan kerääntyvän stressin, yksilön tulee opetella hiljentymään ja kuuntelemaan itseään. Usein stressitilanne ajaa yksilön ylikierroksille, jolloin rauhoittuminen ei onnistukaan kun sitä eniten kaivattaisiin. Itsensä kuuntelemisen taito tulee opetella etukäteen, ennen stressitilanteen syntymistä. Jooga, meditaatio, rentoutus ja kirjoittaminen ovat hyväksi havaittuja menetelmiä. Sosiaalinen tuki on todella tärkeää stressin hallinnassa. Huolien jakaminen, henkisen tuen saaminen ja ymmärrys voivat helpottaa stressitilannetta. Muiden kokemusten kautta voi löytää uusia ratkaisukeinoja tai voi huomata, että muillakin on vaikeaa. Itsensä kokeminen hyväksytyksi, arvokkaaksi ja osaksi yhteisöä on tärkeää. (Kasslin-Pottier 2009, 80, 82.)

Tutkimuksien mukaan tärkeimmät stressistä palautumiskeinot ovat liikunta, ulkoilu ja sosiaaliset suhteet. Liikunnan harrastaminen laskee stressihormonitasoa ja hoitaa stressin fysiologisia ilmenemismuotoja. Hyväkuntoinen kestää stressiä paremmin ja palautuu nopeammin kuin huonommassa kunnossa oleva. (Torppa T. 2011, hakupäivä 14.4.2011.)

Jokainen ihminen on omanlaisensa yksilö ja tästä johtuen kaikki hoitokeinot eivät toimi kaikille samalla tavalla. Kokeilemalla ja kuuntelemalla kehoaan ja mieltymyksiään saa selville mikä toimii itselle sillä hetkellä parhaiten. Tiivistetysti stressinhoitoon voidaan käyttää seuraavanlaisia keinoja: ratkaisujen hakeminen vallitsevaan haastavaan tai kuluttavaan tilanteeseen, itsensä

hyväksyminen, ajatuksien ja toimintatapojen muuttaminen, keskustelut kollegoiden kanssa, omien elämänarvojen kunnioittaminen, tavoitetasojen säätäminen, ajan järjestäminen virkistäytymiselle, omasta hyvinvoinnista huolehtiminen, riittävä unensaanti, liikunnan harrastaminen, terveellinen ruokavalio, haaveilu ja unelmien toteuttaminen, positiivisuuden löytäminen asioista, luonnossa liikkuminen, rauhasta ja hiljaisuudesta nauttiminen, ajan viettäminen läheisten ja ystävien kanssa ja tarpeen vaatiessa terveyshuollolta saatu tuki. (Nummelin 2008, 94.)

Liiallinen rasitus ja kova stressi voivat aiheuttaa unen laadun heikkenemistä ja aiheuttaa unettomuutta. Suomalaisten unen laatu on heikentynyt ja huonounisten määrä on kasvanut merkittävästi viime vuosikymmenen aikana. Lievää unettomuutta esiintyy erityisesti naisilla, joilla syynä on yleensä työ- tai muu stressi, ajan puute ja työn määrä. Suuri määrä ylitöitä heikentää toimintakykyä. Jotta työntekijä voi toimia tehokkaasti ja pysyä terveenä, työaikojen tulisi säilyä selvästi alle 50 tunnissa. Moni voi uupua jo tätä aiemmin. Lisääaikaa ylitöiden tekemiseen saadaan yleensä tinkimällä unen määrästä. Lyhytaikainen univaje heikentää vastustuskykyä ja pitkään jatkuva univaje aiheuttaa erilaisia sairauksia kuten tuki- ja liikuntaelin-, sydän- ja verisuonisairauksia. Nukkumalla huonosti sairastuu helpommin, eikä saa tehtyä asioita yhtään sen enempää kuin oli aikonut. Hyvä ja riittävä yöuni auttaa elimistöä palautumaan edellisen päivän rasituksista ja valmistaa elimistöä kohtaamaan uusia haasteita. Herääminen joka päivä samoihin aikoihin on tärkeää säännöllisen rytmin löytämiseksi. Unettomuuden itsehoidon kannalta on tärkeää, ettei murehdi etukäteen tulevia yöunia. (Muukkonen H. 2010, hakupäivä 14.4.2011.) Univelan tuloksena on päiväväsymys ja sen aiheuttamat keskittymis- ja oppimisvaikeudet. Puolen tunnin päiväunilla voidaan korvata liian lyhyeksi jääneet yöunet, ilman että päiväunilla on vaikutusta seuraavaan yöuneen. (Huttunen M. 2010, hakupäivä 21.8.2011.) Mittauksien mukaan monen työssäkäyvän huonoon uneen vaikuttaa myös alkoholin käyttö. Jo pieni alkoholimäärä voi estää palautumista. Useimmilla ihmisillä kello viiden ruoan yhteydessä juodut kaksi lasillista viiniä sotkee unen ja heikentää palautumista. (Torppa T. 2011, hakupäivä 14.4.2011.)

2.5 Aiemmat tutkimukset aiheesta

Työssä jaksamista on tutkittu useilla tutkimuksilla ja valotamme niissä kerättyä tietoa tässä kappaleessa.

Yrittäjän työterveyshuolto- ja projektin 2004- 2006 (Virokannas & Österman 2006.)

Projektin tarkoituksena oli kartoittaa yrittäjien terveydentilaa, työoloja sekä aktivoida yrittäjiä paremmin työterveyshuollon piiriin ja kannustaa omaehtoiseen työkyvyn ylläpitoon ja sen kehittämiseen. Kyselyyn vastasi 177 yrittäjää, joista 82 % oli naimisissa tai avoliitossa ja puolella vastaajista oli lapsia 1 tai enemmän. Terveystarkastusjoukon keski-ikä oli 48 vuotta. Työtunteja vastaajille kertyi viikossa keskimäärin 48 tuntia, vapaapäiviä oli kuukaudessa noin 6 ja vuosiloman pituus oli keskimäärin 19 päivää.

Vastaajien keskimääräinen yrittäjäkokemus oli 15 vuotta ja työntekijöitä heillä oli noin 5 kappaletta. 90 % yrityksistä työllisti alle 10 henkeä. 18 % vastaajista tupakoi säännöllisesti ja 9 % ei harrastanut lainkaan liikuntaa. Noin 40 % yrittäjistä tarvitsi mielestään tukea tai kannustusta elintapojen muuttamiseksi muun muassa oikeisiin ruokailutottumuksiin, tupakoinnin lopettamiseen ja painon pudottamiseksi.

Työn tekemisen haittaavimpia tekijöitä olivat työkalujen ja -välineiden hankala muotoilu ja sijoittelu, työympäristön lämpötilaan liittyvät tekijät ja työkalujen melu ja värinä. Lisäksi yrittäjät kokivat haastaviksi kiireen ja aikataulutuksen, työhön sidonnaisuuden sekä työn liian suuren vastuullisuuden. Työn tekemiseen liittyi paljon istumista ja toistuvia työliikkeitä. Terveystään yrittäjät pitivät yleensä ottaen hyvänä, vain 5 % piti terveyttään huonona. Suurin osa yrittäjistä oli työkykyisiä ja tyytyväisiä työhönsä. Ruumiillisten vaatimusten kannalta 64 % vastaajista arvioi työkykynsä hyväksi tai melko hyväksi. Työnteon henkisten vaatimusten kannalta 75 % arvioi työkykynsä erittäin hyväksi tai melko hyväksi. Alle kolmanneksella oli viimeisen kuluneen viikon

aikana heikentynyttä psyykkistä vointia. Fyysistä työkykyä pidettiin hieman huonompana kuin psyykkistä.

Poissaoloja viimeisen 12 kuukauden aikana 70 %:lla yrittäjistä oli 0-2 päivää. Lääkärin tutkimuksen mukaan yleisimmin toiminnallista haittaa esiintyi tuki- ja liikuntaelimissä, etenkin niska-hartiaseudulla, yläraajoissa sekä alaselässä.

Psyykinen hyvinvointi arvioitiin kaksitoistakohtaisen General Health Quistionnaire-kysymyssarjan avulla. Testi mittasi erityisesti ahdistuneisuutta ja masentuneisuutta. 23 % vastauksista viittasi heikentyneeseen psyykkiseen vointiin viimeisen viikon aikana. 39 % yrittäjistä koki työnsä melko tai hyvin rasittavaksi ja 43 % jonkin verran henkisesti rasittavaksi.

Sosiaalista tukea yrittäjät saivat omalta puolisoiltaan tai kumppaniltaan. Yrittäjät saivat tukea myös muilta lähiomaisilta ja ystäviltä, mutta se ei ollut niin merkittävää kuin kumppanilta tai puolisoilta saatu tuki.

Työterveyshuoltoa ei ollut järjestetty 75 %:ssa yrityksistä. Niillä joilla työterveyshuolto oli, oli 75 % vastaajista arvioinut lakisääteisen ennaltaehkäisevän ja sairausvastaanotonpalvelun riittävän hyväksi.

77 % yrittäjistä arvioi pystyvänsä jatkamaan työskentelyä nykyisessä ammatissaan vielä kahden vuoden kuluttua. Yrittäjätoiminnan jatkamisesta oli varmuus kolmanneksella ja melko varmoja jatkajia oli 59 %.

Yrittäjät tekevät pitkiä työpäiviä ja pitävät vähemmän lomia kuin työntekijät. Paine, stressi ja vastuu ovat yrittäjillä erilaiset kuin työntekijöillä. Sairauslomia yrittäjillä ei juuri ole ja työterveysongelmat tiedostetaan työntekijöitä myöhemmin.

Yrittäjän hyvinvointikysely 2008(Reinikainen-Laine 2008.)

Yrittäjän hyvinvointikysely 2008 suoritettiin Pohjois-Pohjanmaan alueelle. Kyselyyn vastaajia oli 203 kappaletta, joista 130 yritystä (64 %) toimi kaupp- ja palvelualalla. Vastaajista 91 (46 %) oli yksinyrittäjiä ja loppuilla oli yrityksessään alle viisi työntekijää. Yrityksistä 65 % oli perustettu vuoden 2000 jälkeen.

Työterveyshuoltopalvelut yritykselleen oli järjestänyt 37 % yrittäjistä. 81 % vastaajista jatkaisi yrittäjänä toimimista, vaikka saisi vastaavan toimeentulon muualta. Yritystoimintaan apua saadaan yleisimmin ystäviltä, perheeltä ja vertaisverkostolta. Sijaisen käyttäminen yritystoiminnassa on mahdollista joka neljännellä.

Joka kolmas yrittäjä ei saanut mielestään riittävästi tietoa ja tukea työ hyvinvoinnin kehittämiseen yrityksessään. Yrittäjille tarjotuista kuntoutusmahdollisuuksista 60 % ei saanut riittävästi tietoa. Vuosilomapäivät vaihtelivat yrittäjien välillä melko suuresti. 5- 10 päivää oli käytettävissä 17 %:lla vastaajista, 11- 15 päivää 12 %:lla, 16- 20 päivää 13 %:lla, 21- 25 päivää 13 %:lla, 26- 30 päivää 13 %:lla yrittäjistä. 68 %:lla vastaajista oli käytössään 5-30 päivää vuosilomaa.

Työturvallisuusriskeihin oli kiinnitetty huomiota 68 %:ssa yrityksistä, joka neljäs ei ollut kiinnittänyt riskeihin erityistä huomiota. 71 % yrittäjistä aikoi jäädä eläkkeelle 56- 65 vuoden ikäisenä. Riittävä YEL ja vapaaehtoinen eläkevakuutus oli toivottavat toimeentulot eläkkeelle jäätyä 67 %:lla vastaajista.

Joka kolmannella vastaajalla ei ollut näköpiirissä minkäänlaisia muutos- tai kehittämistarpeita. Kolmanneksella muutoksia oli käynnissä ja omaehtoista kehittämistoimintaakin oli. 17 %:lla kehittämistyöt eivät olleet vielä käynnissä, mutta muutostarpeita on tunnistettu.

3 TUTKIMUS JA MATERIAALI

Tässä luvussa käsitellään tämän opinnäytetyön haastatteluvaihetta. Ensin käsitellään tutkimusmenetelmää ja rajausta, minkä jälkeen käsitellään haastatteluista kerättyä tietoa.

3.1 Tutkimuksen toteutus

Tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista teemahaastattelua. Tutkimusmenetelmä valittiin, koska se mahdollisti yksilöllisten selviytymiskeinojen löytymisen. Tutkimuksemme ei pyrkinyt yleistykseen tai etsimään tavanomaisimpia stressinhallintakeinoja. Haastattelulomake laadittiin toimeksiantajan avustuksella. Haastattelulomakkeen (LIITE1) teemat kerättiin teoriapohjan ja haluttujen asiakokonaisuuksien mukaisesti. Teemat käsittelevät työssä jaksamisen ilmiötä yrityksessä, jaksamattomuuden syitä ja selviytymiskeinoja. Haastattelun tarkoitus oli löytää yrittäjien selviytymiskeinoja, muut kaksi teemaa oli tarkoitettu aiheen pohjustamiseen ja keskustelun avaamiseen.

Haastattelimme neljää yrittäjää. Rajauksena käytimme kauppa- ja palvelualaa, 1-10 henkilön yrityskokoa, kolmen vuoden toiminta-aikaa sekä mies- että naisyrittäjien haastattelemista. Rajaus asetettiin toimeksiantajan toiveiden mukaisesti. Etsimme haastateltavia yrittäjiä etujärjestöjen yleisen sähköpostiviestinnän kautta. Osallistumisinnostus oli vähäistä, joten päädyimme haastattelemaan kaikkia halukkaita. Neljä toteutunutta haastattelua ei yltänyt alkuperäiseen 5-6 haastattelun tavoitteeseen. Päätimme tyytyä neljään haastatteluun, koska mielestämme kerätty materiaali oli riittävää tutkimuksemme toteuttamiseen. Yksi haastateltavista ei täyttänyt täysin asetettua rajausta, sillä yritys oli ollut toiminnassa alle kolme vuotta. Rajauksesta tingittiin jotta saisimme uskottavamman määrän haastatteluja.

Haastattelumateriaali kerättiin nauhurilla, litteroitiin ja analysoitiin 9.-22.5.2011 välisenä aikana. Yksi haastattelu toteutettiin puhelinhaastatteluna, koska yhteistä haastattelutilannetta ei voitu

järjestää. Litteroinnit ja nauhoitukset ovat olleet ainoastaan tutkijoiden käytössä, eikä niitä ole esitetty ulkopuolisille tahoille. Analyysivaiheessa haastateltujen yrittäjien anonymiteetti säilytetään nimimuutoksilla ja kirjoittamalla analyysi sellaiseksi, ettei niistä voi tunnistaa haastateltavan yrittäjän henkilöllisyyttä tai hänen edustamaansa yritystä.

3.2 Tulokset ja analyysi

Tässä osiossa esitetään kerätty aineisto haastattelulomakkeessa eriteltyjen teemojen mukaisesti tietoperustaan verrattuna.

Yritysten henkilöstön työssä jaksamista edistettiin järjestämällä koulutusta ja yhteistä illanviettoa, jolloin mahdollistetaan henkilöstön kehittyminen ja rennompia kanssakäymisiä organisaation henkilöstön välillä. Osassa yrityksistä käytiin myös kehityskeskusteluja henkilöstön kanssa yleisistä työhön liittyvistä asioista. Joissain haastatelluista yrityksistä työntekijöiden tai työntekijän jaksamisen parantamiseen ei koettu olevan tarvetta tällä hetkellä. Nummelin (2008) kirjoittaa ohjeistuksen selkeyden, kommunikoinnin ja palautteen tärkeydestä. Avoin ja kehittävä ilmapiiri koettiin yleisesti palvelevan yrityksen ja työntekijöiden intressejä haastatteluissa sekä tietoperustassa. Sosiaali- ja Terveysministeriön (2005) julkaisussa todetaan hyvän työhyvinvoinnin näkyvän tuloksellisuutena, palvelun laadun parantumisena ja yleisen käyttäytymisen parantumisena, johon osa haastatelluista yrittäjistä pyrki.

Kaikki haastateltavat olivat tutustuneet työssä jaksamiseen ainakin lehtikirjoitusten kautta ja osa oli saanut tietoa sähköpostin välityksellä. Haastateltavat kokivat aiheesta tehtyjen tutkimusten olevan yksipuolisesti työntekijän stressiä koskevaa, eikä yrittäjän näkökulmaa ole tuotu esille. Yleisimmäksi stressinaiheuttajaksi koettiin raha ja taloudellinen tilanne. Huoli rahan riittävyydestä yritystoiminnan jatkamiseksi koettiin aiheuttavan stressiä yrittäjälle. Rahan tulee riittää työntekijöiden palkkoihin ja investointien lyhennyksiin, jolloin yrittäjä saattaa itse jäädä täysin ilman rahallista palkkiota. Oman yrityksen taloudellisen tilanteen hallitsemisen ja tarkkailemisen koettiin myös aiheuttavan stressiä. Taloudellisen tilanteen hallitsemista vaikeuttavat myös

yhtiökumppanin tietämättömyys, lisätyövoiman hankintatarve ja vaikeasti tulkittavat markkinatilanteet.

Osalla haastatelluista yrittäjistä asiakkaiden hankkiminen ja kilpailussa pärjääminen aiheuttivat paljon huolta, kun taas toisilla yrittäjillä asiakasjonojen purkaminen ja tekemättömät työt koettiin kilpailutilannetta stressaavammaksi. Joillain toimialoilla kilpailun koettiin vääristyvän liian helpon aloituskynnyksen vuoksi, jolloin nopeasti katoavat yritykset ehtivät vääristää markkinoita polkemalla hintoja. Työajat koettiin stressaaviksi, mikäli yrittäjä joutui tekemään toistuvasti ylitöitä. Usean haastateltavan mielestä ylitöitä ei voi välttää, etenkin yrityksen perustamisvaiheessa tai työntekijän jäädessä sairauslomalle. Ylitöiden tekemistä pyrittiin välttämään mikäli mahdollista, jotta aikaa jäisi myös perheelle ja harrastuksille. Osalle yrittäjistä perhe-elämän ja työn yhteensovittaminen aiheuttivat selkeästi stressiä. Kiireen vuoksi terveelliset elintavat jäivät huomiotta usealla haastateltavalla.

Epävarmuus todetaan tietoperustassa yhdeksi pääasialliseksi stressinaiheuttajaksi. Taloudellinen ja ammatillinen epävarmuus, muutosvalmiuden haasteellisuus, pitkät työajat ja perhe-elämän sovittamisen vaikeus työelämän kanssa käsitellään tietoperustassa (Kasslin-Pottier 2009; Koivisto 2001; Nummelin 2008). Henkilöiden kokemukset olivat samankaltaisia tietoperustan kanssa.

Yleisesti ottaen yrittäjät keskustelivat mielellään henkilökohtaisista ja hankalista asioista perheen tai ystävien kanssa, mutta työhön liittyvissä ongelmissa he kaipasivat enemmän yrittäjäkokemusta omaavien henkilöiden kanssa käytyjä keskusteluja. Ne haastateltavat, joilla oli mahdollisuus keskustella yritystoimintaan liittyvistä ongelmista muiden yrittäjien kanssa, olivat saamaansa tukeen erittäin tyytyväisiä. Yrittäjät, jotka eivät voineet jakaa ongelmiaan samanhenkisille yrittäjille, kokivat jäävänsä yksin monien vaikeiden asioiden kanssa. Verkostoituminen muiden yrittäjien kanssa koettiin tärkeäksi, mutta osalle haastatelluista mahdollisuudet tähän koettiin vähäisiksi.

Yrittäjäjärjestöjen palvelut eivät olleet täysin tuttuja kaikille haastateltaville. Palveluita käyttävät yrittäjät olivat tyytyväisiä. Osa yrittäjistä käytti palveluita pääosin yrityksen käytännön toimintaa helpottamaan, osa koki saavansa hyviä verkostoitumis- ja virkistäytymismahdollisuuksia yrittäjäjärjestöjen tuella. Sosiaalisen tuen tärkeyttä käsitellään tietoperustassa. Henkinen tuki, ratkaisujen etsiminen muiden kokemusten kautta ja ymmärretyksi tuleminen todetaan tärkeiksi stressinhelpottajiksi (Kasslin-Pottier 2009) haastateltujen henkilöiden kokemusten mukaisesti. Yrittäjän työterveyshuoltoprojektista (2004-2006) ilmenee yrittäjien hakevan sosiaalista tukea pääosin puolisoilta tai kumppaneilta. Yrittäjän hyvinvointikyselystä (2008) ilmenee tukea saatavan ystäviltä, perheeltä ja vertaisverkostolta. Teoriaosiossa esimies esitetään tärkeäksi työntekijän stressinhallinnan huolehtijaksi, jonka tulee huomata stressaantuneen työntekijän ahdinko. (Nummelin 2008, 50.) Yrittäjällä ei ole esimiehen asettamaa suojaverkkoa, vaan hänen tulee löytää tukea omatoimisesti. Haastatteluissa ilmeni myös tilanne, jossa yrittäjällä ei ollut ammatillista tukiverkkoa vaan hän joutui käsittelemään ongelmansa itse. Ero työntekijän ja yrittäjän stressinhallinnassa on sen saatavuus: Yrittäjän jaksamista ei seurata ja siitä ei olla yhtä huolissaan kuin useimpien työntekijöiden kohdalla. Yrittäjän omatoimisuus korostuu myös stressinhallinnassa.

Useassa haastattelussa ilmeni yrittäjän kyky vastustaa stressiä. Haastateltujen mukaan stressiä oppii käsittelemään työtä tehdessä. Asioiden murehtiminen etukäteen ja liiallinen suunnitteleminen voivat johtaa stressaantumiseen. Haastateltavat kokivat pystyvänsä kokemuksen avulla oppimaan ymmärtämään rajansa ja kykenemään siten jakamaan tehtäviä tehokkaammin muille. Yrittäjämäinen asennoituminen työhön oli usean haastateltavan mukaan todella tärkeää, jotta voi olla henkisesti valmis joustamaan paljon ja ottamaan vastaan epäonnistumisia ja odottamattomia muutoksia. Tavoitteiden asettaminen koettiin myös tehokkaaksi tavaksi estää stressaantumista: ei haluta miljoonavoittoa, vaan työllistää itsensä ja mahdollisesti vielä joku muukin. Eräässä haastattelussa todettiin myös, että mikäli yritys ei toimi vuorokauden ympäri tehdyllä työllä, niin sitten se ei ole toimiakseen ja on vain alettava suunnittelemaan palkkatyöhön siirtymistä, asiaa sen enempää murehtimatta. Asennoituminen koettiin myös seuraavalla tavalla: suuri tulos ja mahdollisuus työllistää muita omalla toiminnallaan koettiin motivoivaksi osaksi yrittäjyyttä. Oikeanlainen asennoituminen ja itsensä motivoiminen koettiin yhdeksi työn tärkeimmistä puolista. Itsensä kehittäminen ja kehittymismahdollisuudet kasvattivat ammatillista itsetuntoa ja samalla lisäsivät motivaatiota. Samoin päätösvalta ja vaikutusmahdollisuudet omaan kehittymiseen ja työskentelyyn motivoi useaa haastateltua

henkilöä. Santalainen (2005) kirjoittaa työhön vaikuttamismahdollisuuksien edistävän stressinhallintaa ja työssä jaksamista, vahvistaen haastateltujen henkilöiden kokemukset samankaltaisiksi tietoperustan kanssa.

Haastateltujen yrittäjien elintavat ja harrastus- sekä liikuntatoiminta erosivat toisistaan paljon. Yhteisenä piirteenä yksikään haastateltava ei halunnut tiukkaa harrasteaikataulua, koska sen koettiin lisäävän stressiä. Eräs haastateltava ei halua kuntosalikorttia, sillä kortin käyttämättömyys aiheuttaisi vain lisää paineita. Toinen haastateltava täyttää vapaa-aikansa erilaisilla liikunnallisilla aktiviteeteilla, mutta pitää huolen siitä, että lajeja voi harrastaa oman aikataulun mukaisesti ilman sitoumuksia. Haastatteluissa mainittuja vapaa-ajanviettopoja olivat elokuvien katselu, retkeily, juhliminen, ratsastaminen, uiminen, ajanvietto perheen kanssa, säännöllinen parisuhteen huoltaminen, laskettelu, moottorikelkkailu, television katseleminen sekä monet muut liikunnalliset harrastukset. Haastatelluille oli tärkeää, että vapaa-aikana voi keskittyä täysin muihin asioihin kuin työhön, tällöin mieli saa lepoa ja stressitaso laskee. Haastateltujen henkilöiden harrastamat vapaa-ajan viettotavat olivat pääpiirteittäin tietoperustassa mainittuja. Torppa T. (2011) listaa liikunnan, ulkoilun ja sosiaaliset suhteet tärkeiksi palautumiskeinoiksi. Nummelin (2008) käsittelee aihetta muun muassa mainitsemalla erilaisten harrastusten ja stressinhallintatapojen sopivan erilaisille ihmisille, kuten haastatteluissakin ilmeni.

Haastatellut yrittäjät pitivät terveellisten elintapojen noudattamista tärkeänä, mutta niiden ylläpitäminen koettiin vaikeaksi kiireellisinä aikoina. Yrittäjät eivät olleet käyttäneet työterveyspalveluita tai olleet tietoisia kaikista työterveyspalveluiden mahdollisuuksista, vaikka mielenkiintoa työterveyspalveluita kohtaan oli. Yrittäjän työhyvinvointi kyselystä (Reinikainen-Laine 2008.) ilmenee myös, etteivät työterveyspalvelut ole kovinkaan tuttuja yrittäjille. Mielenkiintoisena huomiona yrittäjän hyvinvointikysely 2008:ssa (Reinikainen-Laine 2008.) kerrotaan 60% vastanneista yrittäjistä olleen epätietoisia yrittäjien kuntoutuspalveluista. Kenties tieto ei kulje tehokkaasti käytettyjä tiedotuskanavia pitkin, koska mielenkiintoa oli mutta tietoa ei koettu saatavan tehokkaasti.

Kokemukset stressin vaikutuksesta uneen olivat hyvin erilaiset: yksi haastateltu yrittäjä sanoi nukkuvansa täydellisesti vaikka yritys kokisi suurenkin ongelman. Hänen mukaansa kokemuksen

ja asennoitumisen kautta hän ei ota ongelmia henkilökohtaisesti, eikä tunne niiden aiheuttavan nukkumisvaikeuksia missään tilanteessa, kyeten seuraamaan tarkkaa unirytmää ja nukahtamaan melkein koska vain. Toisella haastateltavalla stressi vaikeutti nukkumista selvästi. Hän meni nukkumaan vasta kun tunti olevansa selvästi väsynyt kellonajasta riippumatta, muuten hän ei olisi saanut unta vaan olisi pyörinyt sängyssään miettien työasioita. Hän käytti ilta-aikaa harrastuksille kunnes tunti itsensä väsyneeksi. Haastateltujen henkilöiden kokemukset unesta vastasivat tietoperustaa. Osuvasti Muukkonen H. (2010) toteaa esimerkiksi unettomuuden itsehoidon kannalta olevan tärkeää, ettei murehdi etukäteen tulevia yöunia, joka sopii erityisesti uni-ongelmista kärsimättömälle yrittäjälle. Yrittäjien kokemukset olivat niin erilaisia, ettei yleisiä ohjeita unenhallintaan voi antaa. Henkilökohtaiset ominaisuudet sekä alttius stressiin saavat ihmiset kokemaan unettomuutta täysin toisistaan poikkeavilla tavoilla.

Haastatteluissa todettiin, että oma stressitaso tulee osata tunnistaa ja sille tulee tehdä jotain, mikäli tuntee stressin kasautuvan. Tietoperustassa käsitellään kyseistä aihetta ja se nostetaan tärkeään rooliin henkilökohtaisen stressin hallinnassa. Kasslin-Pottierin (2009) mukaan itsensä kuuntelemisen taito tulee opetella etukäteen, ennen stressitilanteen syntymistä. Samoin Nummelin (2008) toteaa hyvinvoivan ihmisen tietävän miltä hyvä olo tuntuu. Tällöin hän kykenee myös tunnistamaan stressin aiheuttamat negatiiviset tunteet ja kykenee puuttumaan niihin ajoissa.

3.3 Yhteenveto selviytymiskeinoista

Tutkimuksesta saatujen tietojen perusteella voidaan todeta seuraavien selviytymiskeinojen auttavan yrittäjien stressinhallintaa ja edistävän heidän työssä jaksamistaan: Yrittäjämäinen asennoituminen, muihin kuin työasioihin keskittyminen vapaa-ajalla, itselleen henkilökohtaisesti sopivien harrastusten ja vapaa-ajanviettopöytälojen löytäminen ja toteuttaminen, ajan järjestäminen itselle ja perheelle, järkevä ammatillisten tavoitteiden asettaminen sekä pyrkiminen keskustelemaan vaikeista asioista perheen ja vertaistuen kanssa.

Asennoituminen yrittäjämäisesti on tärkeää, jotta vastoinkäymisiin ja ongelmiin osataan suhtautua oikein ja stressaantumista siten välttää. Vapaa-aika, harrastukset ja perheen kanssa ajan viettäminen koettiin tärkeäksi, jotta ajatukset voitaisiin siirtää pois työasioista vähemmän stressaaviin aiheisiin. Henkilöstä riippuen harrastukset voivat olla liikuntaa tai vaikka elokuvien katselua. Ammatilliset tavoitteet asettaminen pitää tavoitteet ja kuvitelmat realistisina, jotta valtavaa pettymystä ei pääse syntymään vastoinkäymisten ilmennyttyä. Keskusteleminen vaikeista asioista oli erittäin tärkeässä roolissa monelle yrittäjälle. Keskustelukumppanina yrittäjällä on yleensä oma puoliso, vaikkakin vertaistukea muilta yrittäjiltä saavat pitivät juuri ammatillista kokemustenvaihtoa tehokkaimpana tapana käsitellä haastavia asioita. Vertaistuen koettiin ymmärtävän monet vaikeat asiat puolisoita paremmin, jonka vuoksi verkostoitumista ja yrittäjien välistä kanssakäymistä suositeltiin ja haluttiin edistää. Yrittäjällä on harvoin käytettävissään esimiehen kaltaista henkilöä, jonka tehtäviin kuuluisi yrittäjän stressitason seuranta ja siihen puuttuminen. Tästä syystä yrittäjän tulee kyetä huomaamaan oman stressitasonsa nousu, jotta hän itse kykenisi tekemään sille jotain. Näihin toimintatapoihin turvautumalla koettua stressiä voi lieventää, niin työssä kuin vapaa-ajallakin.

POHDINTA

Haastatteluista kerätty materiaali vastasi tutkimuksen tietoperustaan kerättyä materiaalia. Tietoperustan perusteella laaditussa haastattelulomakkeessa ehdotetut stressinhallintakeinot tulivat esille. Hallintakeinot ja niiden painotukset vaihtelivat henkilöittäin, mutta pääpiirteittäin kokemukset olivat samankaltaisia. Yrittäjät lievensivät kokemaansa stressiä harrastusten, liikunnan ja sosiaalisten toimintojen avulla. Osa koki saavansa menestyksestä ja tuloksista apua stressiin. Useat yrittäjistä pitivät asennoitumista ja elämäntapa-ajattelua oleellisena osana yrittäjyyttä ja tärkeänä tekijänä stressinhallinnassa. Vapaa-ajan toiminta pyrittiin pitämään sellaisena, että se mahdollistaa irrottautumisen työasioista ja stressinaiheuttajista. Vastaavasti yrittäjät pyrkivät välttämään sellaista vapaa-ajan toimintaa joka tuottaa lisää stressiä. Tästä syystä yrittäjät pyrkivät usein välttämään tiukan säännöllisiä harrastus-aikatauluja ja kuukausikorttien ostamista. Itsensä tuntemista pidettiin tärkeänä jotta stressinaiheuttajat ja -lieventäjät oppisi tuntemaan ja kykenisi toimimaan siten, että välttää liiallisen stressin kertymisen ja pystyisi huolehtimaan omasta jaksamisestaan. Omien rajojensa tunteminen ja sopivien tavoitteiden asettaminen koettiin tärkeäksi. Edellä mainitut toimintatavat ja ajattelumallit ovat niitä selviytymiskeinoja, joita tässä opinnäytetyössä etsittiin. Yrittäjien jaksamisen kannalta on tärkeää, että vapaa-ajanviettomahdollisuuksista ja sosiaalisista tilaisuuksista ilmoitetaan helposti käytettäviä kanavia pitkin, jolloin yrittäjät voivat valita itselleen sopivan tavan auttaa itseään jaksamaan työssään.

Yrittäjien löytäminen oli opinnäytetyön haastavin osuus, emme tavoittaneet yrittäjiä toivomallamme tavalla. Suorempi ja henkilökohtaisempi lähestymistapa yrittäjiin olisi voinut helpottaa materiaalin keräämistä, olisimme voineet esimerkiksi kerätä haastattelumateriaalia suoraan messukävijöiltä tai johonkin muuhun tapahtumaan osallistuvilta yrittäjiltä. Tässä tutkimuksessa käytetty yleisiin uutis-sähköpostiviesteihin liitetty haastattelukutsu ei selvästi tavoittanut laajaa yrittäjäkuntaa. Saimme kuitenkin kerättyä riittävän tutkimusmateriaalin, vaikkakin haastateltavia yrittäjiä oli neljä, viiden tai kuuden sijaan. Rajaukset olivat mielestämme sopivia ja tarkoituksenmukaisia. Tietojenkeruumenetelmä oli myös toimiva, teemahaastattelun avulla pääsimme puhumaan yrittäjien kanssa kasvotusten, tilanteessa oltiin paremmin läsnä ja saimme hyvin tietoja. Pyrimme haastattelujen avulla löytämään stressinhallintakeinoja ja saimmekin niitä. Kyselylomakkeen täyttäminen ei olisi tuonut toivottua lopputulosta.

Tietoperustan rakentaminen oli haasteellinen prosessi. Tavoitteenamme oli pitää tietolähteet käytännönläheisinä ja työn tavoitteisiin soveltuvina. Harkitsimme myös huomattavasti psykologisemmalla otteella aihetta käsittelevän kirjallisuuden hyödyntämistä mutta totesimme liian kapea-alaisen materiaalin soveltuvan huonosti käytännönläheiseen tutkimukseemme. Tästä syystä valitsimme tietoperustaan kirjallisuutta, joka käsittelee tutkimaamme ilmiötä havainnollisesti ja selkeästi. Tietoperusta on tässä mielessä onnistunut, sillä se on tarkoituksenmukaista, tukien kerättyä haastattelumateriaalia. Tietoperustamme olisi voinut olla nykyistä huomattavasti laajempi, mutta useiden tutkijiemme lähteiden samankaltaisuuden vuoksi päädyimme keskittymään pääosin Nummelinin (2008) Stressi haastaa työkyvyn -teokseen.

Teoriaosiossa esitetyt tutkimukset olemme saaneet Pohjois-Pohjanmaan Yrittäjät ry:ltä työtämme täydentämään. Tutkimuksista saadun tiedon liittäminen suoraan omaan tutkimukseemme ei ollut niiden esittämisen tarkoituksena tässä työssä, vaan koemme niiden tarjoavan syventävää tietoa yrittäjäkunnan kokemuksista ja aktiivisuudesta, tukien muuta kerättyä tietoa. Edellisten tutkimusten tulosten hyödyntäminen tämän työn haastattelulomakkeen muodostamisessa olisi voinut olla mielenkiintoinen tapa tuoda numeraalista tietoa haastatteluihimme, esimerkiksi auttamaan keskustelun eteenpäinviemistä.

Tutkimus on onnistunut ja saimme vastauksen tutkimusongelmaan. Tämän tutkimuksen avulla saimme selville stressinhallintakeinoja ja toivon mukaan yrittäjät kokeilevat erilaisten toimintatapojen soveltuvuutta omaan toimintaansa. Stressin ennaltaehkäisy on tärkeää, yrittäjät ovat olennainen osa toimivaa yhteiskuntaa. Uupumus ja masennus ovat yhteiskunnallemme kalliita sairauksia, yrittäjän jäädessä työkyvyttömäksi, työntekijät jäävät ilman työtä, asiakkaat ilman tuotteita ja laskut jäävät maksamatta. Siksi yrittäjien arkeen on saatava toimiva tukiverkosto, etenkin henkisen tuen saamiseksi ja taloustilanteiden tulkitsemiseksi.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää teemahaastattelujen avulla, millaisten selviytymiskeinojen avulla pienyrittäjät käsittelevät kokemaansa stressiä. Prosessi alkoi nopeassa aikataulussa ja Pohjois-Pohjanmaan Yrittäjät ry:n kanssa tehty yhteistyö oli toimivaa, saimme

heiltä apua teemahaastattelua ja raportinlaadintaa varten. Opinnäyteprosessi oli aikataulultaan sopivan tiukka, kesätyöt tulivat suunnitellusti kuvioihin toukokuun puolella välissä ja kestivät elokuun puoleen väliin saakka. Esitysseminaari pidettiin elokuun lopussa. Opinnäytetyöprosessi oli mielenkiintoinen, yrittäjäyys kiinnostaa molempia opinnäytetyöntekijöitä ja tästäkin syystä oli mielenkiintoista päästä haastattelemaan yrittäjiä ja perehtymään tarkemmin yrittäjän arkeen. Tulevaisuutta ajatellen on hyvä tietää, minkälaista yrittäjänä oleminen on, minkälaisen ongelmien parissa toimitaan ja miten asioihin kannattaa suhtautua. Opinnäytetyön jatkoa mietittäessä olisi kiinnostava tietää, muuttuvatko stressitekijät erilaisiksi yrityskoon muuttuessa suuremmaksi, liikevaihdon kasvaessa ja työntekijämäärän kasvaessa tai kuinka toimiala vaikuttaa stressikokemuksiin. Kun yrityskoko kasvaa, työntekijöitä on enemmän ja hallinnollisten asioiden ja töiden delegointi mahdollistuu. Stressitekijät olisivat tällöin todennäköisesti erilaisia.

LÄHTEET

Huttunen, M. 2008. Unettomuus. Hakupäivä 14.4.2011, http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00535

Kasslin-Pottier, H. 2009. Reilu ja rohkea esimies. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Lämsä, A-M. & Hautala, T. 2005. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Helsinki: Edita Prima Oy.

Muukkonen, H. 2010. Älä tingi unesta. Talouselämä 42 s.55. Hakupäivä 14.4.2011, <http://la-static.talentum.fi/pdf/te/1012201055-dd4c1cbf998a823a690241d1b29e41fa.pdf>

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Helsinki: WSOYpro.

Santalainen, T. 2005. Strateginen ajattelu. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Helsinki. Yliopistopaino

Tikkanen, J. 2011. Ajattelu kärsii, jos viikot venyvät. Kauppalehti 17.3.2011, 14-15.

Torppa, T. 2011. Huolehdi palautumisesta. Hakupäivä 14.4.2011, [Http://la-static.talentum.fi/pdf/fa/2302201136-d60691504f4ffe10718a868c8122b054.pdf](http://la-static.talentum.fi/pdf/fa/2302201136-d60691504f4ffe10718a868c8122b054.pdf)

Österman, M & Virokannas, H. 2006. Yrittäjän työterveyshuoltoprojekti 2004-2006. Kansanterveystieteen ja yleislääketieteen laitos, Oulun yliopisto.

Reinikainen-Laine. 2008. Yrittäjän Hyvinvointikysely 2008. Pohjois-Pohjanmaan Yrittäjät.

LIITTEET

LIITE 1 - Haastattelulomake

Haastattelulomake

Yrittäjän työssä jaksaminen ilmiönä – stressi ja työssä jaksamisen vaikeus

- Kertokaa yrityksenne henkilöstön jaksamisesta
- Kuinka otatte huomioon työntekijöidenne jaksamisen?
- Miten reagoitte työntekijöiden ongelmiin?
- Millaisia kokemuksia teillä on stressin aiheuttamista ongelmista?
- Millä tavoin työntekijän ongelmat eroavat työnantajan ongelmista?
- Miten aihetta on yleisesti käsitelty?
- Miten aihetta on käsitelty yrittäjän kannalta?
- Millaista materiaalia olette lukeneet aiheesta?

Aiheuttajat – työssä jaksamattomuuden syitä

- Mikä työssänne stressaa eniten?
- Kertokaa toimialallenne stressinaiheuttajista
- Kuinka asioihin tulee mielestänne suhtautua?
- Millaisia tunteita eri tilanteet aiheuttavat?
- Oletteko miettineet työntekijöidenne mahdollisen jaksamattomuuden syitä?
- Mitkä ovat pahimmat aiheuttajat?
 - o Kilpailu
 - o Markkinatilanne
 - o Talous
 - o Perhe
 - o Työkaverit
 - o Epävarmuus
 - o Muutospaineet
 - o Työajat
 - o jne...

Selviytymiskeinot – miten stressi, masennus, loppuun palaminen torjutaan?

- Millä keinoin selviyditte?

- Perhe?
- Harrastukset?
- Ystävät?
- Positiiviset puolet työssä?
- Liikunnan merkitys
- Juhliminen
- Matkustelu
- Suunnitelmallisuus, ennakointi, priorisointi?
- Unen ja levon merkitys
- Elintavat (paheet, ruokavalio)
- Miten koette vertaisryhmien tuen? Onko sellaista tukea?
- Kuinka tunnette etujärjestöjen tuen yrittäjän työssä jaksamiseen?
- Millaisia terveydenhuollon palveluita käytätte stressinhallinnassa?